

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting dalam dunia kerja,. Tanpa adanya pegawai, suatu lembaga atau instansi tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Setiap perusahaan maupun instansi membutuhkan pegawai yang terampil, penuh dedikasi tinggi dan berkualitas. Orang yang berdedikasi tidak akan mudah mundur begitu saja hingga tujuan dan target yang diinginkan tercapai (Bahrul, 2010:56). Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, tentunya dapat mendukung pekerjaan secara maksimal. Sehingga, perusahaan atau instansi sebaiknya lebih memperhatikan para pegawainya agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Dalam kehidupan suatu organisasi baik organisasi pemerintah, swasta, maupun badan usaha lainnya sangat diperlukan faktor sumber daya manusianya. Dimana manusialah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas demi kelangsungan organisasi tersebut.

Pegawai sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Keberadaan sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan, karena suatu kesuksesan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas yang

dimiliki oleh sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai. Mereka dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Dinas Sosial Kabupaten Kudus merupakan kelompok jabatan fungsional pada lingkungan Dinas ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan kegiatan di Dinas Sosial Kabupaten Kudus juga membutuhkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan dan administrasi pemerintah. Keberadaan dan peranannya tidak dapat dipungkiri lagi karena pegawai mempunyai fungsi sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan-tujuan pemerintah dalam kerangka pembangunan bangsa kita.

Penyelenggaraan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, pelayanan berkualitas yang menjadi ciri dasar pemerintahan yang baik (*Good Governance*) tujuan yang merupakan efektivitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Karena jika hasil semakin mendekati sasaran, yang berarti makin tinggi efektivitasnya. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Negara ada pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dengan maksud tercapainya fungsi pemerintahan agar dapat berjalan efektif, efisien, cepat dan aman. Serta dalam UU Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintahan Daerah dan pada pasal 9 dikemukakan diantaranya, mewujudkan pembagian kewenangan yang Konkuren yang diserahkan ke daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Efektivitas kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (Rafianto dalam Masruri. 2014 : 11). Sedangkan menurut Gibson et.al dalam Bungkaes (2013 : 46) mendefinisikan efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan atau standar, maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Efektivitas dalam suatu organisasi ditentukan oleh kelompok atau bagian dan diperinci lagi oleh masing-masing individu, sehingga dalam hal pelaksanaan kegiatan apapun bila dapat mencapai keberhasilan yang memuaskan dan tujuannya bisa tercapai sesuai dengan sasaran dan rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan tugas oleh setiap pegawai yang mengemban tugas tertentu per individu dan pelaksanaan tugas oleh masing-masing pegawai yang mengemban keseluruhan tugas-tugas secara kerjasama dalam organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh dalam organisasi. Pencapaian tujuan bersama pada dasarnya merupakan proses kerjasama pelaksanaan tugas-tugas yang memiliki hubungan satu sama lain (Rafianto dalam Masruri. 2014 : 11). Dari uraian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa situasi kerja yang baik adalah

adanya pembagian kerja yang tepat dan penegasan kelompok aktivitas yang sejenis atau sekurang-kurangnya mempunyai hubungan atau pertalian yang erat, akan menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Dan pada akhirnya akan mengakibatkan tercapainya efektivitas organisasi. Karena dengan efektivitas organisasi dapat dilihat seberapa jauh kemajuan-kemajuan yang diperoleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Maka sangatlah erat hubungan antara pembagian kerja terhadap efektivitas organisasi.

Hasibuan (2012 : 33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Pophal (2010:10) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang di butuhkan untuk jabatan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan sedemikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja. Pembagian kerja dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh pekerja yang bersangkutan.

Pembagian kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus disesuaikan dengan tingkat pendidikan pegawainya. Data yang diperoleh dari 158 pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kudus terdapat 126 orang lulusan sarjana, 5 orang lulusan Diploma, dan 27 orang lulusan SMA / sederajat.

Tabel 1.1
Data Pembagian Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kudus Tahun 2018

Bidang Dinas Sosial	Penempatan Kerja berdasarkan pendidikan			Jumlah
	Sarjana	Diploma	SMA/Sederajat	
Pemberdayaan Perempuan	42	-	10	52
Perlindungan Anak	44	2	8	54
Pengendalian KB	40	3	9	52
Jumlah	126	5	27	158

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Kudus tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa masih terdapat 27 pegawai yang berpendidikan SMA, sehingga perlu adanya penyesuaian tingkat pendidikan agar semua pegawai berpendidikan sarjana. Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.

Husnan (dalam Pangarso, 2016:187) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjukkan kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat

meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kualitas dan efektivitas pegawai negeri sebagai aparatur negara dapat dilakukan melalui upaya pendisiplinan pegawai dalam berbagai bentuknya. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan fungsi pegawai tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik, bahkan mungkin gagal.

Dinas Sosial Kabupaten Kudus menyediakan berbagai fasilitas yang dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaan. Sarana dan prasarana yang tersedia telah memenuhi kebutuhan sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Tabel 1.2
Data Fasilitas Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kudus Tahun 2018

No.	Fasilitas	Jenis	Jumlah	Layak	Tidak Layak
1.	Fasilitas alat kerja	a. Komputer	20	16	4
		b. Laptop	52	47	5
		c. Printer	37	37	-
		d. LCD	12	10	2
		e. Wifi	4	4	-
2.	Fasilitas Kelengkapan	a. Sepeda motor	69	69	-
		b. Mobil	8	8	-

3.	Fasilitas Sosial	a. Musholla	1	1	-
		b. Toilet	4	4	-
		c. Kantin	1	1	-

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Kudus tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa fasilitas di Dinas Sosial sudah cukup lengkap yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan, dan fasilitas sosial. Namun untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja, diperlukan beberapa fasilitas yang masih kurang seperti komputer yang berjumlah 20 namun yang masih layak digunakan hanya berjumlah 16 unit sedangkan 4 unit rusak, laptop yang jumlahnya hanya 47 yang masih layak digunakan sehingga masih kurang jumlahnya karena belum semua pegawai mendapatkan fasilitas laptop. Selain itu, printer juga masih perlu ditambahkan jumlahnya untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan. Sedangkan LCD, wifi, sepeda motor, mobil, musholla, toilet, dan kantin sudah tercukupi jumlahnya.

Selain pembagian kerja dan fasilitas kerja, disiplin kerja sangat diharapkan dalam suatu pekerjaan. Sintaasih dan Wiratama (2013 : 129) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Selain itu menurut Sutrisno (2016 : 89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur

kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 : 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 1.3
Data Presensi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kudus Tahun 2018

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah	Presentase Kehadiran
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Juni	152	1	5	-	158	96,2 %
Juli	150	4	4	-	158	94,9 %
Agustus	148	4	6	-	158	93,7 %
September	150	3	5	-	158	94,9%
Oktober	151	2	5	-	158	95,6 %
November	152	2	4	-	158	96,2 %

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Kudus tahun 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa selama waktu 6 bulan dari bulan Juni sampai November terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir dikarenakan sakit dan izin. Dari bulan Juni sampai November terdapat 16 pegawai yang tidak hadir karena sakit, 29 pegawai yang izin, dan tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Terdapat beberapa karyawan yang sering izin tidak masuk kerja merupakan permasalahan di Dinas Sosial Kabupaten Kudus. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif misalnya pekerjaan menjadi tidak dapat selesai tepat waktu.

Research Gap penelitian ini adalah Murti (2015) menyimpulkan bahwa pembagian kerja pegawai dilingkungan kantor Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan menurut Fatkhiyatul Ainayah, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja dengan masa kerja sebagai variabel moderasi menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pembagian kerja dan efektivitas kerja. Manalu (2016) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil. Sedangkan menurut Fitriano (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap efektivitas kerja. Hamid (2018) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kertanegara. Sedangkan menurut Mahiruddin (2015) menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBAGIAN, FASILITAS, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN KUDUS”**.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian dengan menitik beratkan permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

- a. Penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- b. Subjek penelitian adalah pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kudus
- c. Penelitian dibatasi pada pembagian kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja dalam peningkatan efektivitas kerja.
- d. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019.

1.3 Perumusan Masalah

Dinas Sosial Kabupaten Kudus merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Kudus yang terdiri dari 3 bidang yaitu bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan pengendalian KB. Masalah yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus adalah :

- a. Dinas Sosial Kabupaten Kudus masih terdapat 27 pegawai yang berpendidikan SMA, sehingga perlu adanya penyesuaian tingkat pendidikan agar semua pegawai berpendidikan sarjana.
- b. Dinas Sosial Kabupaten Kudus memerlukan beberapa fasilitas yang masih kurang seperti komputer yang berjumlah 20 namun yang masih layak digunakan hanya berjumlah 16 unit sedangkan 4 unit rusak, laptop yang jumlahnya hanya 47 yang masih layak digunakan sehingga masih kurang

jumlahnya karena belum semua pegawai mendapatkan fasilitas laptop. Selain itu, printer juga masih perlu ditambahkan jumlahnya untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.

- c. Terdapat beberapa karyawan yang sering izin tidak masuk kerja merupakan permasalahan di Dinas Sosial Kabupaten Kudus. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif misalnya pekerjaan menjadi tidak dapat selesai tepat waktu.

Berdasarkan pada masalah yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Kudus, maka pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Pembagian kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus?
- b. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus?
- c. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus?
- d. Apakah terdapat pengaruh Pembagian, Fasilitas, Disiplin kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh Pembagian kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.

- b. Untuk menguji pengaruh Fasilitas kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- c. Untuk menguji pengaruh sDisiplin kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- d. Untuk menguji pengaruh Pembagian, Fasilitas, Disiplin kerja terhadap tingkat Efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kudus
Dapat memberikan informasi bagi Kantor Dinas Sosial terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- b. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan empiris tentang pengaruh pembagian, fasilitas, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- c. Bagi Peneliti Lain
Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama, yaitu efektivitas kerja.